

3. Желько Богетич Конкуренция без границ // Информационный журнал. Forbes № 1, 2015.

4. Мазлоев В.З., Семин А.Н., Боровских Н.В. Конкурентные стратегии аграрных организаций. М.: Колос, 2009.

5. Шперлиб К. Экономический кризис в России: прогнозы на 2015 год // Научно-информационный журнал «Контур» № 2, 2015.

### **Этические аспекты корпоративной социальной ответственности в условиях экономического кризиса**

УДК 330

Рогозин А. Р.

Статья посвящена рассмотрению проблематики этической составляющей корпоративной социальной ответственности (КСО). Дана оценка некоторых этических конфликтов КСО в условиях экономического кризиса с позиций постпозитивизма и социального конструктивизма, предпринята попытка сформулировать рекомендации по корректировке этической компоненты КСО.

Ключевые слова: корпоративная социальная ответственность, этика, постпозитивизм, социальный конструктивизм.

В настоящее время становится очевидным, что экономика России переживает глубокий кризис, прежде всего отражающийся на экономической ситуации в стране. Формат настоящей статьи не позволяет дать развёрнутую характеристику кризисной ситуации в контексте её влияния на корпоративную социальную ответственность (КСО). Скажем лишь, что нынешний кризис носит тяжёлый, не ограничивающийся влиянием только на экономику, характер.

В данной статье предпринята попытка пересмотра этической составляющей КСО в условиях экономического кризиса. Представлены некоторые существующие подходы к этике КСО. Сформулированы рекомендации по корректировке этической компоненты КСО в целях преодоления кризиса.

Ещё на этапе становления концепции КСО, вопрос этики прочно занял своё место в трудах исследователей данной проблемы. Так, классической стала модель Арчи Кэрролла, в рамках которой КСО трактовалась как многоуровневая ответственность, облечённая в форму пирамиды [1]. Состоящая из четырёх элементов, данная пирамида включала в себя экономический, правовой, этический и филантропический уровни ответственности.

Вышедшее в октябре 2010 года руководство по социальной ответственности ISO 26000 [2] оказало большое влияние на формирование ряда этических принципов КСО. Данный международный стандарт прямо закрепляет принципы этического поведения (раздел 4, п. 4), под которым подразумеваются честность, справедливость и добросовестность. Данное

руководство носит рекомендательный характер, однако нельзя отрицать его влияние на унификацию различных взглядов на этику.

Прежде чем приступить к дальнейшему изложению, необходимо обозначить взятую за основу теоретическую базу, в русле которой будут вестись последующие рассуждения. Проследившая эволюцию концепций КСО, Е. Благой отмечает, что в процессе своего развития нормативные трактовки неизбежно зашли в тупик (что было связано с множеством факторов, среди которых представляется адекватным выделить, прежде всего, критику банальности нормативного подхода и его неспособность ответить на ряд существенных вопросов), и подчёркивает последовавшее за этим возникновение противоречия между нормативным и позитивным подходами к КСО [3]. Так, в нашем случае, теоретической основой выступает постпозитивистский подход, исключающий наличие конечного, нормативного знания, а также достижения социального конструктивизма. В свете вышесказанного, представляется объективным допустить возможность оперирования, за некоторыми оговорками, в рамках таких концепций КСО, как концепция социальной восприимчивости, концепция заинтересованных сторон и концепция корпоративного гражданства. Кроме того, находясь в рамках постпозитивизма и социального конструктивизма, становится возможным абстрагироваться от множества ограничений, коими являются укоренившиеся в общественном восприятии понятия «добра» и «зла», «этичного» и «безнравственного», и прочие социальные конструкты. Тем не менее, перед тем как касаться вопросов этики КСО, важно сделать следующую оговорку: этика, являясь кластером социальных конструктов, определяющих нормы социального взаимодействия в обществе, или, иными словами, определяя формы должного, тем не менее не является синтетическим продуктом, созданным вне общественного контекста, что исключает возможность изменения этики как таковой без изменения той среды, фактом существования которой она обусловлена. Изменение социального контекста, в условиях которого зарождается, существует и эволюционирует этика, как правило требует значительных временных затрат, что исключает возможность манипуляций с данной категорией в краткосрочном периоде. Видится, что подобное утверждение не противоречит логике КСО как концепции, направленной на достижение результата в долгосрочном периоде.

Обращаясь к урокам кризиса 2008 года, в силу неутраченной актуальности выработанных ещё в 2009 году рекомендаций [4] относительно антикризисного вектора КСО, представляется корректным привести некоторые из них. В частности, применимо к рассматриваемой в настоящей статье проблеме, наиболее интересными видятся следующие рекомендации:

1. Проведение социально ответственной реструктуризации, включающей законные и прозрачные процедуры оптимизации персонала.

Увольнение, которое принято скрывать под нейтральным определением «оптимизация персонала», ни что иное как стремление бизнеса выжить любой ценой, закрывая глаза на этическую сторону этой процедуры – такого мнения

придерживается подавляющее большинство работников в современном обществе. Подобная позиция не лишена смысла, а главное – органично вписывается в существующую в сегодняшнем обществе этику. Не секрет, что в российских условиях оптимизация зачастую проводится посредством просьбы уволиться по собственному желанию, что позволяет компаниям избежать обязательств по выплатам пособий уходящим сотрудникам. Однако, с другой стороны, законные и прозрачные процедуры оптимизации персонала позволяют избежать имиджевых потерь и в перспективе могут облегчить привлечение обратно бывших квалифицированных кадров (в посткризисный период). Как правило, экономические потрясения затрудняют проведение прозрачной оптимизации, в связи с чем многим компаниям приходится выбирать между сокращением издержек и соблюдением этических принципов. Возникающее противоречие априори невыгодно бизнесу, так как заставляет его признать предосудительным нарушение продиктованных обществом этических норм. Помимо того, подобная виктимная позиция, в случае её принятия бизнесом, непременно ослабит последний в кризисное время, так как будет подразумевать широкий круг социальных обязательств, ответственность за выполнение которых – продиктованная сложившейся этикой – ляжет на плечи корпораций. Следовательно, в целях устранения непосредственно корня возникающего конфликта, представляется необходимым постепенный отказ от подобной логики. Примечательно, что находясь в такой ситуации, бизнесу будет всё сложнее действовать «справедливо» в глазах общественности, и сам факт согласия с международными стандартами КСО будет являться обоснованием справедливости выдвигаемых обществом требований.

## 2. Поиск новых форм взаимодействия с обществом и властью.

Данная рекомендация прежде всего отсылает нас к концепции корпоративного гражданства, которая фокусируется не столько проблемах, возникающих при отношениях с широким спектром заинтересованных сторон, сколько в ситуации взаимодействия с местным сообществом, в котором действует отдельно взятый бизнес. Действительно, применимо к КСО, в условиях экономического кризиса наиболее оптимальным представляется перераспределение приоритета в сторону деятельности на местном уровне, нежели на глобальном: это позволит как отодвинуть границу государственного вмешательства в социальную сферу (что, в свою очередь, увеличит зависимость населения от присутствующего в регионе бизнеса, повысит лояльность к бизнесу), так и поможет нарастить необходимый социальный капитал. Этический аспект подобной политики КСО заключается в следующем: находясь в рассмотренном выше ключе, даже поверхностная политика КСО на региональном уровне позволит бизнесу избежать обвинений цинизме и/или эгоизме и обеспечит хотя бы формальное соблюдение «иждивенческой» этики, особенно присущей России, до сих пор испытывающей на себе влияние пережитков социализма (в лице государственной поддержки, бесплатной медицины, льгот и т.п.). Другими словами, применимо к рассматриваемой рекомендации, бизнес должен будет взять на себя те обязательства – или, по

крайней мере, часть обязательств, – которые ранее были закреплены за государством, что даст ему (бизнесу) возможность в долгосрочном периоде изменить устоявшуюся этику в сторону наиболее выгодной для себя и снизит потенциал государства как гаранта социальной поддержки и главного актора антикризисной политики. Таким образом, посредством ориентированной на долгосрочный период КСО, у бизнеса появляется способность формировать адекватную времени, экономическим реалиям и наиболее удобную для себя этику.

### 3. Волонтерство и индивидуальная корпоративная филантропия.

Пожалуй, наиболее сложной для КСО является ситуация невозможности дальнейшего продолжения программ поддержки различных детских домов, домов престарелых, интернатов, и подобных институтов, связанная с кризисом и банальной нехваткой ресурсов для поддержания соответствующих проектов. В настоящее время очевиден тот факт, что существующая ныне этика с большой долей вероятности осудит свёртывание программ поддержки вышеперечисленных учреждений, даже если таковое будет обусловлено, а с позиции этики – оправдано – экономическим кризисом. В подобной ситуации бизнес, опять же, сталкивается с осуждением отказа играть по однажды принятым правилам. Поощрение и стимуляция волонтерской, филантропической деятельности сотрудников компании может помочь сохранить наиболее важные программы поддержки, однако подобная рекомендация не является панацеей.

Резюмируя, можно сказать, что соглашаясь проводить политику КСО, бизнес как получает многочисленные выгоды, так и берёт на себя определённые риски. Если допустить, что глубинные причины возникающего этического конфликта лежат в понимании КСО как долга бизнеса перед обществом, то решением данной проблемы видится активизация деятельности бизнеса, направленной на реализацию условий, в которых будет возможно формирование новой, выгодной корпорациям, этики КСО. Посредством направленных на выстраивание нового отношения к этическим аспектам КСО рекламной и маркетинговой политик, организационного поведения, декларируемых уставами компаний принципов, воздействия на содержание (состав) программ обучения спонсируемых образовательных учреждений, и самой политики КСО в целом, в долгосрочном периоде видится возможным сведение этических конфликтов к минимуму. В случае, когда работник будет убеждён в том, что сокращение этично – независимо от того, чем оно обусловлено и в какой форме произведено – бизнес получит возможность действовать максимально эффективно, не неся имиджевых потерь, что особенно важно в условиях экономического кризиса.

Несомненно, влияние общества на представления индивида об этике огромно. Исключением не является и бизнес. Тем не менее, каждый отдельно взятый индивид, равно как и компания, в долгосрочном периоде оказывают воздействие на общество [5], в том числе и на представления общества о

должном, из чего следует, что в силах бизнеса сформировать новое, не вступающее в конфликт с его интересами, понимание этики.

#### Источники и литература

1. Эволюция концепции КСО и теория стратегического управления // Вестник С.-Петерб. ун-та. Сер. Менеджмент. 2011. Вып. 1. С. 3–26.
2. Руководство по социальной ответственности. Международный стандарт ISO/FDIS 26000 // пер. «Эрнст энд Янг» (СНГ). 2010. 140 С.
3. Генезис концепции корпоративной социальной ответственности // Вестник С.-Петерб. ун-та. Сер. Менеджмент. 2006. Вып.2. С. 3–24.
4. Антикризисная КСО в России: 12 рычагов успеха. [Электронный ресурс] // [www.csrforum.ru](http://www.csrforum.ru) : Национальный форум корпоративной социальной ответственности. URL: <http://www.csrforum.ru/News.aspx?id=27&lng=ru> (дата обращения: 14.03.2015)
5. Бергер П. Приглашение в социологию: гуманистическая перспектива / Пер. с англ. О.А. Оберемко под ред. Г.С. Батыгина. М.: Аспект-Пресс, 1996.

#### **Развитие совета директоров в российских компаниях.**

Семёнов Н.С., ВШЭМ УрФУ

Понятие совета директоров в российской экономике появилось сравнительно недавно. Совет директоров как институт возник в начале 90-х годов 20 века вместе с появлением и развитием корпоративного управления. В это время в российской политике и экономике происходило разрушение командно-административной систем, и активно развивались рыночные отношения. Эволюция экономических отношений в стране потребовала внедрения новых институтов, таких как корпоративное управление и тесно связанный с ним институт совета директоров. Возникновение совета директоров было обусловлено необходимостью устранения конфликтов между собственниками компании и её сотрудниками, совет рассматривался, как посредник способный сглаживать эти отношения и препятствовать возникновению конфликта интересов. Сложившаяся в России модель корпоративного управления имела свои особенности, которые повлияли на специфику развития совета директоров и выполнение им своих функций. Роль совета директоров в России изменялась и трансформировалась вместе с макро и микроэкономическими условиями, данное развитие не остановилось и сейчас. Среди факторов, влияющих на эволюцию совета директоров можно выделить такие как правовая среда, внутренние и внешние окружение организации, институциональная среда, экономическая обстановка, человеческий фактор и другие. В настоящий момент можно выделить три этапа развития совета директоров: 1) 1990 – 1998; 2) 1998-2008 3) 2008 – наст. время.

Первый этап развития проходит с 1990 по 1998 г. В это время происходит формальное появление советов директоров. Это появление обусловлено переходом к экономической системе со свободной конкуренцией и открытым